

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan perangkat utama dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk merancang setiap aktivitas. Disaat era globalisasi saat ini penting dibutuhkannya organisasi yang baik, agar terwujudnya suatu organisasi yang baik maka dilakukanlah sebuah perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangsih usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam rangka persaingan ini organisasi ataupun perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh, mengapa dikatakan hal seperti itu karena sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sebuah majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika sumber daya manusia sulit organisasi itu untuk tidak mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Manajemen menurut Edwin B. Flippo mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.¹

Islam memberikan perhatian dan pandangan yang sangat mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia. Al-Qur'an merupakan sumber rujukan utama islam kemudian hadist dan ijihad ulama, oleh karenanya pengelolaan sumber daya manusia sebagai sebuah unsur manajemen dalam perusahaan harus mengacu pada sumber-sumber tersebut. Didalam surat Al-Zalzalah dijelaskan bahwa jika bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan Allah SWT maka mendapatkan ganjarannya. Karenanya itu menjadi kewajiban bagi setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai tuntunan syariah.² Islam mewajibkan umatnya untuk bekerja, karena bekerja adalah suatu usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan Allah SWT melarang muslim bermalas-malasan. Bekerja bagi seorang muslim adalah "Suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset, pikiran dan zikirnya untuk

¹ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: CV Andi Offset. 2016). Hal 4.

² Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. (Jakarta: Bumi Aksara 2011). Hal 11

mengaktualisasikan atau menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik yaitu (Khairu Ummah).³

Maka dari itu setiap orang muslim atau pekerja yang ada dalam suatu perusahaan, instansi maupun birokrasi. Adanya dalam muslim untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Mengapa agar terciptanya tujuan kebutuhan manusia, organisasi yang mana pada nantinya akan terpenuhi kesejahteraan manusia yang sedang bekerja dan usaha yang dikerjakan akan timbal balik apa yang dikerjakan manusia untuk perusahaan tersebut. Dalam Wibowo mengatakan, “Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatnya daya saing dan meningkatnya kinerja organisasi”.⁴

Mengenai Era Milinial sekarang, setiap perusahaan bersaing secara cepat sesuai dengan perkembangan teknologi dan kemampuan dalam kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Bagaimana cara perusahaan itu bisa berkembang dengan perusahaan yang lainnya. Salah satu bentuk upaya meningkatkan perusahaan tersebut kembali pada sumber daya manusiannya, jikalau perusahaan tersebut mengrekrut dan melatih dengan baik untuk etos kerja perusahaan maka timbal balik tersebut akan terhadap kemajuan

³ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), Cet. Ke-1, Hal 25.

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada, 2007). Ed I, Hal 9.

perusahaan. Selain itu ada sisi yang mana perusahaan ini harus memperhatikan terhadap karyawan yaitu dari segi kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan juga bekerja dengan baik sepenuh hati akan akhirnya akan meningkatkan produksi perusahaan.

Semua manajer dalam mengembangkan gaya kepemimpinan memiliki khas masing-masing untuk mengerahkan bawahannya ataupun memotivasi. Suatu gaya kepemimpinan ini memiliki khas tersendiri untuk dijadikan rancangan memadukan dalam kemajuan dalam organisasi dari perusahaan tersebut. Salah satu kerangka yang dipakai ialah bagaimana perusahaan tersebut menjalankan roda organisasinya jikalau tidak ada pemimpinnya, maka dari itulah pentingnya sebuah perusahaan agar bisa berjalan sesuai rodanya. Adanya macam-macam dalam jenis kepemimpinan di mana seorang manajer dapat memilih kerangka atau skema yang paling sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan perorangan, bawahan dan organisasi.

Salah satu kerangka kesatuan sederhana yang bermula dari otokrasi sepenuhnya pada satu ujung dan demokrasi sepenuhnya pada ujung yang lain. Rangkaian kesatuan ini akan dibagi sebagai berikut: 1. Otokrasi yang bersifat memaksa, 2. Otokrasi yang penug dengan kebaikan, dimana pemimpin memberi perintah dan menjelaskan, memberi dorongan yang positif jika perilaku yang diinginkan. 3. Otokrasi yang manipulatif, dimana pemimpin “mengemudikan” para bawahan ke dalam pemikirannya. 4. Kemepimpinan konsultatif, di mana para karyawan merasa dan percaya bahwa masukan-masukan (inputs) mereka benar-benar diinginkan dan

terakhir ke 5. Pendekatan Laissez-faire, di mana pemimpin ingin bergabung dengan kelompok tersebut sebagai sesama peserta dan melakukan apa yang diinginkan dilakukan kelompok itu. Jelaslah, dalam gaya terakhir ini, para atasan organisasi masih menganggap pimpinan itu bertanggung jawab gugat atas keputusan-keputusan yang dihasilkan dengan demikian tidak semua tindakan manajemen bisa mempraktekkan demokrasi industri ini.⁵

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Sukses tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan dalam menyakinkan mereka. Macam-macam dari penjelasan mengenai gaya kepemimpinan, tergantung kembali seorang manajer mengambil gaya ataupun memiliki kepemimpinan tersendiri dalam mengatur perusahaan. Peneliti akan mencari, bagaimana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang berada di perusahaan air mineral tersebut.

Motivasi merupakan sebagai pendorong atau memberikan dorongan untuk mencapai tujuannya dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk motivasi merupakan bagian penting yang dilakukan dari sebuah manajer ke karyawan, kenapa ini merupakan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh pihak manajemen. Maka semangat bekerja akan meningkatkan dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan. Semangat bekerja

⁵ Edwin B. Flippo Moh Masud. *Manajemen Personalia. Edisi keenam, jilid 2.* (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 1984). Hal 122.

merupakan bentuk dari motivasi dapat dilihat antara lain dari kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap kinerja mengikuti waktu yang ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang dari dalam yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab dan pencapaian (terkait dengan kepuasan kerja). Dan faktor dari luar yaitu pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan dan kondisi-kondisi kerja (terkait dengan ketidakpuasan). motivasi sering diartikan sebagai pendorong agar seseorang melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Seseorang pegawai akan bersedia mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan kegiatannya, sehingga dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhan.⁶ Faktor internal yang terdapat pada diri si karyawan itu sendiri yang menjadi kematangan pribadi, keinginan pribadi, kebutuhan, faktor tersebut merupakan penentu dalam sukses dan gagalnya suatu organisasi sebab pemimpin yang sukses itu mampu mengelola instansinya untuk mengatasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Kinerja pegawai ataupun karyawan tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat mesin tanpu bantuan manusia juga tidak berjalan lancer, mesin dan sebagiannya merupakan alat bantu untuk mempermudah bagi manusia mengerjakan sebuah produksi. Namun tanpa sumber daya manusia yang handal maka

⁶ Andi Susanto & Hastim Umi, *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Jurnal wawasan manajemen, Vol 1, Nomoe 2, juni 2013). Hal 238.

keberadaan alat mesin dan sebagainya tidak berfungsi secara maksimal. Karyawan adalah orang bekerja pada orang lain dan menjual jasa mereka, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan dan mendapatkan hasil upah yang dikerjakan merupakan kompensasi dari perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

CV. Kinarya Berkah Abadi nama perusahaan, mengenai nama merek adalah Q-Mas Mansyur, Perusahaan yang memproduksi air mineral. Berdasarkan pengamatan ketika Praktik Kerja Nyata (PKN) dan observasi penelitian, masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang rendah, hal tersebut dapat menjadi permasalahan bidang kerja masing-masing. Pembahasan kepemimpinan dan motivasi yang diangkat oleh peneliti karena mencari sebab permasalahan dan muncullah sebuah penelitian itu dari sebuah Praktik Kerja Nyata (PKN) yang dilakukan kemudian peneliti melanjutkan untuk sebuah penelitian, maka dari itu penelitian ini mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di air mineral CV. Kinarya Berkah Abadi (Q-Mas Mansyur) dan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di air mineral CV. Kinarya Berkah Abadi (Q-Mas Mansyur).

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kinarya Berkah Abadi?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kinarya Berkah Abadi?

3. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kinarya Berkah Abadi.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Kinarya Berkah Abadi.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia manajemen sumber daya manusia khususnya bagi manajemen dan Jurusan Ekonomi Syari'ah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus CV. Kinarya Berkah Abadi, Air Mineral Q-MAS Mansyur.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sarana bagi penulis untuk menyalurkan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan serta menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia dalam prakteknya.

c. Manfaat Akademis (Ilmiah)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dijadikan perbandingan dari penelitian yang telah ada. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas kasanah ilmu pengetahuan pelajar khususnya mahasiswa, mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus CV. Kinarya Berkah Abadi, Air Mineral Q-MAS Mansyur.

5. Batasan Istilah

a. Kepemimpinan

Bentuk kepemimpinan umum maupun kepemimpinan islam yang mana seorang direktur memberikan arahan kepada karyawan yang berada di CV. Kinarya Berkah Abadi.

b. Motivasi

Bentuk motivasi disini adalah seseorang manajer atau sesama karyawan memberikan motivasi terhadap kinerja yang berada di CV. Kinarya Berkah Abadi agar apa yang diproduksi bisa berjalan dengan maksimal.

6. Asumsi Dasar Penelitian

Kepemimpinan merupakan cara memberikan arahan untuk menjalankan sebuah roda dari perusahaan tersebut. Maka dari itu peneliti mengangkat sebuah bagaimana kepemimpinan yang ada sebuah perusahaan air mineral Q-MAS Mansyur bisa berjalan mengkoordinir karyawannya dengan baik sehingga apa yang diproduksi bisa

dikerjakan. Didukung pula dengan adanya sebuah motivasi terhadap kinerja karyawan, lebih lanjut diberikan kepada karyawan yang penuh motivasi dengan mempercainya mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk karyawan yang demotivasi perlu ditemukan apa yang dapat menjadi memotivasi mereka dan menjalankan apapun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi. Asumsinya mengenai teori motivasi bekerja dengan memberikan kesempatan dan perangsang yang tepat.

